

Sygn. VPa 61/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SO Mariola Mastalerz

SO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. O.

przeciwko Spółdzielni (...) z siedzibą w O.

o dodatek wyrównawczy

na skutek apelacji Spółdzielni (...) z siedzibą w O. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 7 marca 2018r. sygn. IV P 14/17

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego Spółdzielni (...) z siedzibą w O. na rzecz powoda S. O. kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów za postępowanie apelacyjne.*

SSO Mariola Mastalerz SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 61/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 lutego 2017 roku, skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w O., powód S. O., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o zasądzenie od pozwanej spółdzielni na jego rzecz kwoty 60.345,05 zł tytułem dodatku wyrównawczego za okres od dnia 30 stycznia 2013 roku do dnia 28 sierpnia 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zwolnienie od kosztów procesu.

Na uzasadnienie żądania pełnomocnik powoda wskazał, że w dniu 17 listopada 2009 roku pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę, na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku Zastępcy Prezesa ds.(...) Członka Zarządu z wynagrodzeniem 3.570,00 zł oraz dodatkowymi składnikami: 20 % premii, 20% dodatku funkcyjnego i dodatek stażowy według regulaminu wynagradzania, co łącznie stanowiło 6.176,10 złotych. Nadto, pełnomocnik powoda wskazał, że w dniu 31 marca 2011 roku, powód otrzymał wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, które nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz

że w dacie wypowiedzenia powód znajdował się w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p. Podstawę prawną dochodzonego dodatku wyrównawczego stanowi więc art. 5 ust. 6 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ww. ustawy, a dochodzony w pozwie dodatek stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem określonym w umowie o pracę, a wynagrodzeniem otrzymywanym po wypowiedzeniu zmieniającym tj. różnicę między kwotą 6.176,10 złotych, a kwotą 3.220,00 zł otrzymywaną już po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, że kwestionuje zarówno zasadę, jak i wysokość dochodzonego roszczenia podnosząc m.in. to, że w przedmiotowej sprawie nie ma znaczenia wypowiedzenie powodowi w dniu 31 marca 2011 roku warunków pracy i płacy, które mogło mieć znaczenie w kwestii przysługiwania dodatku wyrównawczego za okres sprzed 1 czerwca 2012 roku. Natomiast nie ma już znaczenia dla oceny zasadności przysługiwania tegoż dodatku po tym okresie, gdyż warunki płacy powoda po tym okresie wynikały z wprowadzenia nowych zasad wynagrodzenia, zgodnie z Regulaminem Wynagrodzenia i ich przyjęcia przez powoda.

Nadto, pozwany wskazał, że w okresie objętym żądaniem pozwu tj. od 12 września 2013 roku do 12 marca 2014 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i nie otrzymywał w tym czasie wynagrodzenia za prace lecz zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, a zatem bezpodstawne jest domaganie się dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, skoro powodowi nie przysługiwało w tym czasie wynagrodzenie za pracę.

Zdaniem pozwanego, zasadność roszczeń powoda należy ponadto ocenić ze względu na zasady współzycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p. W przedmiotowej sprawie powód dochodzi dodatku wyrównawczego, który łącznie z otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem odpowiadałby wynagrodzeniu jakie otrzymywałby, gdyby pełnił funkcję Zastępcy Prezesa ds. (...) Członka Zarządu Spółdzielni, co w sytuacji gdy wykonywał on obowiązki specjalisty oznacza naruszenie zasady równego traktowania pracowników oraz zasad współzycia społecznego.

Na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 roku pełnomocnik powoda precyzując wniesione powództwo wskazał, że dochodzone roszczenie obejmuje okres od 30 stycznia 2013 roku do 12 października 2013 roku i od dnia 13 marca 2014 roku do dnia 28 sierpnia 2014 roku i w związku z tym dochodzi dodatku wyrównawczego w wysokości 51.645,00 złotych podnosząc, iż dodatek ten obejmuje również kwotę odprawy emerytalnej w wysokości 5.774,20 złotych.

Pełnomocnik pozwanego nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 7 marca 2018 roku, sygn. akt IV P 64/14 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zasądził od pozwanego Spółdzielni (...) (...) (...) z siedzibą w O. na rzecz powoda S. O. kwotę 46.260,82 zł tytułem dodatku wyrównawczego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty (punkt 1 sentencji wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 2 sentencji wyroku), zasądził od pozwanego Spółdzielni (...) (...) (...) z siedzibą w O. na rzecz powoda S. O. kwotę 5.227,54 tytułem kosztów zastępstwa prawnego (punkt 3 sentencji wyroku), nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) w części dotyczącej jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę rygor natychmiastowej wykonalności (punkt 4 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powód S. O. został powołany na stanowisko Z-cy Prezesa ds. (...) - Członka Zarządu (...) w O. na mocy uchwały Rady Nadzorczej (...) w O. z dnia 13 listopada 2009 roku.

W dniu 17 listopada 2009 roku pomiędzy stronami zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powód został zatrudniony na stanowisku Z-cy Prezesa ds. (...) – Członka Zarządu z wynagrodzeniem w kwocie 3.570,00 zł, premią 20 %, dodatkiem funkcyjnym 20% oraz dodatkiem stażowym, zgodnie z obowiązującym Regulaminem Wynagradzania.

Na mocy uchwały Rady Nadzorczej (...) w O. z dnia 6 maja 2010 roku wynagrodzenie powoda S. O. począwszy od 7 maja 2010 roku uległo zmniejszeniu do kwoty brutto 4 500 zł na czas przejściowy do osiągnięcia dodatniego wyniku finansowego, popartego odpowiednimi działaniami naprawczymi (...) / Zakładu (...)/. Uchwałą (...) Rada Nadzorcza (...) w O. z dniem 22 lutego 2011 roku odwołała powoda S. O. ze stanowiska Z-cy Prezesa ds. (...) Członka Zarządu Spółdzielni.

W dniu 31 marca 2011 roku powód S. O. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, zawartej w dniu 17 listopada 2009 roku z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia w części dotyczącej warunków pracy tj. rodzaju wykonywanej pracy oraz warunków płacy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę zakresu obowiązków w związku z wdrożeniem nowego schematu organizacyjnego, zgodnie z Uchwałą Rady Nadzorczej (...) w O. Nr (...) z dnia 25 listopada 2010 roku oraz odwołanie ze stanowiska Zastępcy Prezesa ds. (...) – Członka Zarządu Spółdzielni, zgodnie z uchwałą nr (...) z dnia 21 lutego 2011 roku. Po upływie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 maja 2011 roku zaproponowano powodowi nowe warunki umowy o pracę, tj. stanowisko specjalisty ds. inwestycji remontów i konserwacji z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.300,00 zł + pozostałe składniki wynagrodzenia zgodnie z obowiązującym Regulaminem Wynagradzania (tj. 10% premia oraz 30% dodatek stażowy). W dniu 7 kwietnia 2011 roku powód S. O. wystąpił do Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z powództwem o uznanie za bezskuteczne dokonane wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie kwoty 6.704,40 zł tytułem części niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2010 roku do marca 2011 roku. Na mocy zawartej w sprawie ugody sądowej, pozwana zobowiązała się wypłacić powodowi jednorazowo kwotę 6.704,00 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, a nadto strony zgodnie oświadczyły, iż powyższą ugodą likwidują spór zawisły w przedmiotowej sprawie, a powód S. O. dodatkowo oświadczył, iż zrzeka się roszczenia w pozostałym zakresie. Przedmiotowa ugoda została podpisana przez strony oraz ich profesjonalnych pełnomocników.

Uchwałą Zarządu (...) w O. z dnia 8 maja 2012 roku został zatwierdzony Regulamin Wynagradzania za pracę i świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w (...) w O.. Przedmiotowy Regulamin wszedł w życie z dniem 1 czerwca 2012 roku. W dniu 20 czerwca 2012 roku powód S. O. otrzymał od pozwanego pracodawcy informację, że zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym od 1 czerwca 2012 roku zatwierdzonym przez Zarząd Uchwałą nr (...) w dniu 8 maja 2012 roku i zaakceptowanym przez (...) (...) jego płaca zasadnicza od dnia 1 czerwca 2012 roku wynosi brutto 3.289,00 złotych, a pozostałe dodatki do wynagrodzenia miesięcznego zgodnie z ww. Regulaminem Wynagradzania. Powyższą informację powód S. O. otrzymał w dniu 26 czerwca 2012 roku, co potwierdził własnoręcznym podpisem. W dniu 27 lutego 2017 roku powód S. O. powołując się na treść art. 84 §1 k.c. i art. 86 §1 k.c. złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych w/w oświadczenia wskazując, iż działał on pod wpływem błędu podstępnie wywołanego przez pozwaną spółdzielnię.

Hipotetyczna wartość dodatku wyrównawczego należnego powodowi S. O. za okres od 01 stycznia 2013 roku do 11 września 2013 roku i od 13 marca 2014 roku do 28 sierpnia 2014 roku wynosi 46.260,82 złotych brutto.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 16 listopada 2015 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 64/14 tut. Sąd Wydział IV Pracy zasądził od pozwanej Spółdzielni (...) w O. na rzecz powoda S. O. kwotę 37.997,20 zł brutto tytułem dodatku wyrównawczego za okres od 01 maja 2011 roku do dnia 31 maja 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 09 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione w części.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 10 ust.1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

1/. o którym mowa w art. 39 i 177 k.p.;

- 2/. będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3/. będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 4/. będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 4a/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
- 4b/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
- 4c/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
- 4d/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
- 5/. będącemu społecznym inspektorem pracy;
- 6/. powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
- 7/. będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

Stosownie zaś do art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałyby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy.

Sąd I instancji podał, że ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma charakter bezwzględny. Oznaczać to ma, że złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę o wypowiedzeniu stosunku pracy jest niedopuszczalne. Sąd I instancji przywołał w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 roku, II PK 286/07 (OSNP2009/15-16/202), z którego wynika, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)

Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie, w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego powód S. O. był pracownikiem podlegającym ochronie na podstawie przepisu art. 39 k.p., jak i na podstawie art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 12 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. A skoro powód podlegał ochronie z art. 39 k.p. i jak ustalono, nie było możliwe dalsze zatrudnianie go na dotychczasowym stanowisku, to dopuszczalne było co prawda dokonanie wobec niego wypowiedzenia zmieniającego, ale skutkowało to obowiązkiem wypłaty dodatku wyrównawczego za cały okres, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony stosunku pracy.

Sąd I instancji stwierdził, że w realiach niniejszej sprawy nie można podzielić stanowiska prezesa pozwanej spółdzielni (...), iż „Informacja dla pracownika: S. O.” z dnia 20 czerwca 2012 roku może być traktowana jako wypowiedzenie zmieniające i że nastąpiło ono z przyczyn przewidzianych w art. 43 pkt 1 k.p. i podlegało działaniu tego przepisu. Wprowadzenie zmian do stosunków pracy, wobec zmiany Regulaminu Wynagradzania pracowników wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego i wskazania przyczyn dokonania przedmiotowej czynności prawnej w samej treści oświadczenia, czego jednak w przedmiotowej sprawie nie dokonano, ograniczając się jedynie do przedstawienia powodowi S. O. jako pracownikowi (...) dla pracownika” z dnia 20 czerwca 2012 roku.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenia zmieniającego wymaga każda istotna zmiana w sferze warunków pracy i płacy pracownika. Mogą one dotyczyć zarówno pensji zasadniczej pracownika, jak i innych składników jego wynagrodzenia, czasu pracy jak i stanowiska. Dlatego pracodawca musi wręczyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające w przypadku niekorzystnej zmiany każdego z określonych w umowie o pracę warunków pracy i płacy. Nie można wedle także zapominać, na co słusznie zwracał już uwagę pełnomocnik powoda, że w rozpoznawanej sprawie zasadność dochodzonego roszczenia o wypłatę dodatku wyrównawczego należy ocenić w kontekście dokonanego powodowi S. O. wypowiedzenia zmieniającego z dnia 31 marca 2011 roku, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę zakresu obowiązków w związku wdrożeniem nowego schematu organizacyjnego zgodnie z Uchwałą Rady Nadzorczej (...) w O. Nr (...) z dnia 25 listopada 2010 roku oraz odwołanie ze stanowiska Zastępcy Prezesa ds. (...) – Członka Zarządu (...) w O., zgodnie z uchwałą nr (...) z dnia 21 lutego 2011 roku. Z treści ww. wypowiedzenia zmieniającego nie wynika zdaniem Sądu I instancji, aby przyczyną dokonanego wypowiedzenia było wprowadzenie nowych zasad wynagradzania w rozumieniu art. 43 pkt 1 k.p. Skoro zaś pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazuje zmianę zakresu obowiązków w związku wdrożeniem nowego schematu organizacyjnego zgodnie z Uchwałą Rady nadzorczej (...) w O. Nr (...) z dnia 25 listopada 2010 roku oraz odwołanie ze stanowiska Zastępcy Prezesa ds. (...) – Członka Zarządu (...) w O., zgodnie z uchwałą nr (...) z dnia 21 lutego 2011 roku, to nie może w ocenie Sądu Rejonowego następnie wskazywać, że przyczynę wypowiedzenia stanowiły inne okoliczności, a mianowicie wprowadzenie nowych zasad wynagradzania w rozumieniu art. 43 pkt 1 k.p.

W tym miejscu Sąd Rejonowy stwierdził, że generalną zasadą jest, że spór przed sądem pracy toczy się w granicach przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu i dotyczy to nie tylko procesu z odwołania od wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy, ale również innych procesów, w których dla oceny zasadności roszczeń pracownika, ma znaczenie okoliczność stanowiąca przyczynę dokonania przedmiotowej czynności prawnej.

Tym samym, skoro pozwany pracodawca pomimo zakazu wynikającego z art. 39 k.p., wypowiedział powodowi w dniu 31 marca 2011 roku warunki pracy i płacy, co spowodowało obniżenie jego wynagrodzenia, to powodowi S. O. przysługuje wedle Sądu I instancji dodatek wyrównawczy, obliczony na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 289).

Z powyższych względów, Sąd Rejonowy uznał za zasadne przyznanie powodowi S. O. prawa do dodatku wyrównawczego za okres objęty żądaniem pozwu tj. od 1 stycznia 2013 roku do 11 września 2013 roku i od 13 marca 2014 roku do 28 sierpnia 2014 roku w wysokości wynikającej z wyliczenia złożonego do akt sprawy przez pozwanego i nie kwestionowanego przez żadną ze stron, aczkolwiek wysokość przysługującej powodowi należności z tytułu dodatków wyrównawczych jest niższa od wysokości określonej pierwotnie w pozwie i sprecyzowanej w toku procesu.

Sąd I instancji zważył, że dodatek wyrównawczy przysługuje wyłącznie do wynagrodzenia za pracę; dodatek wyrównawczy nie przysługuje natomiast za okresy, za który wypłacono inne świadczenie niż wynagrodzenie za pracę; w szczególności wynagrodzenie za czas choroby czy zasiłek chorobowy vide: OSN z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 118/94. Dodatek wyrównawczy nie przysługuje więc za okresy, za które wypłacono powodowi wynagrodzenie za czas choroby oraz zasiłek chorobowy, co oznacza, że łączna wysokość przysługujących mu należności z tytułu dodatku

wyrównawczego za okres od 1 stycznia 2013 roku do 11 września 2013 roku i od 13 marca 2014 roku zamyka się w kwocie 46.260,82 zł brutto.

Z tych względów Sąd I instancji orzekł jak w punkcie 1 wyroku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie jako nieuzasadnione. O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 455 k.c. w związku z 481 § 1 k.c. tj. od dnia doręczenia odpisu pozwu. Podstawę prawną rozstrzygnięcia o kosztach, o których mowa w punkcie 3 wyroku stanowił natomiast przepis art. 100 k.p.c., który przewiduje zasadę stosunkowego rozłożenia kosztów. Polega ona na rozłożeniu kosztów między stronami odpowiednio do wysokości, w jakiej zostały poniesione oraz stosownie do wyniku sprawy tj. stopnia uwzględnienia i nieuwzględnienia żądań. Z porównania łącznej kwoty dochodzonej przez powoda S. O. w niniejszej sprawie (60.345,05 zł) z kwotą zasądzoną (46.260,82 zł), wynika, że powód S. O. wygrał sprawę w 77%. Łącznie koszty postępowania w sprawie wyniosły 13.802,00, a złożyły się na nie:

- po stronie powoda: opłata sądowa w kwocie 3.002,00 zł, wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 5.400 zł ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie(Dz.U.2015 poz. 1800 z póź. zmianami)

- po stronie pozwanego: wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 5.400 zł ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015 poz. 265 z póź. zmianami).

Ponieważ powód S. O. poniósł koszty w wysokości 8.402,00 zł, a powinien je ponieść w kwocie 3.174,46 zł (23% x 13.802,00,00 zł), to zgodnie z treścią art. 100 k.p.c. pozwany powinien mu zwrócić kwotę 5.227,54 złotych tytułem zwrotu poniesionych kosztów procesu (8.402,00 zł – 3.174,46 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności, o którym mowa w punkcie 4 wyroku, Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana (...) w O. w części zasądzonej od pozwanej na rzecz powoda kwotę 46.260,82 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, to jest w zakresie punktu 1, w części orzekającej o kosztach procesu, to jest w zakresie punktu 3 oraz w części dotyczącej nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, to jest w zakresie punktu 4. Skarżąca Spółdzielnia zarzuciła ww. orzeczeniu:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów spowodowane wadliwą oceną materiału dowodowego prowadzącego do nieprawidłowego przyjęcia, że roszczenie powoda o dodatek wyrównawczy należy oceniać w kontekście wypowiedzenia zmieniającego z dnia 31 marca 2011 roku, w sytuacji gdy wysokość wynagrodzenia powoda w okresie objętym roszczeniem pozwu wynikała z wprowadzenia od dnia 1 czerwca 2012 roku nowego Regulaminu wynagradzania obejmującego powoda i związanego z tym ustalenia nowych warunków płacy powoda,

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez nieprawidłową ocenę i pominięcie znaczenia dowodu z dokumentu w postaci pisma z dnia 20 czerwca 2012 roku, w którym powód zaakceptował przedstawione mu nowe warunki wynagradzania w związku z wprowadzeniem nowego Regulaminu wynagradzania u pozwanej przez powoda, co skutkowało ukształtowaniem wysokości wynagrodzenia w okresie objętym roszczeniem pozwu i zmianą tych warunków w rozumieniu art. 43 pkt 1 Kodeksu pracy.

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez błędną ocenę ugody sądowej zawartej w 22 grudnia 2011 roku, w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Tomaszowie Maz., sygn. akt IV P 172/11, poprzez nieuznanie, iż ugoda objęła swym zakresem roszczenia objęte niniejszą sprawą, w sytuacji gdy zamiarem stron zawierających ugodę było zgodne dojście do porozumienia w zakresie wszelkich roszczeń wynikających ze zmiany umowy o pracę wiążącej powoda i pozwanego, w tym należnego powodowi wynagrodzenia,

- pominięcie zeznań świadka M. K. i występującego w imieniu pozwanej J. P. (1), którzy zgodnie wskazywali, że zamiarem stron zawierających ugodę sądową z 22 grudnia 2011 roku, w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Tomaszowie Maz., sygn. akt IV P 172/11, było zgodne dojście do porozumienia w zakresie wszelkich roszczeń wynikających ze zmiany umowy o pracę wiążącej powoda i pozwanej, w tym należnego powodowi wynagrodzenia, a ponadto wskazywali, że powód przyjął i zaakceptował dniu 20 czerwca 2012 roku nowe warunki wynagradzania w związku wprowadzeniem u pozwanej od 1 czerwca 2012 roku nowego Regulaminu wynagradzania;

2. naruszenie art. 10 ust. 1, z art. 5 ust. 5 i ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 43 pkt 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji gdy ustalenie warunków pracy i płacy powodowi w okresie objętym pozwem nie nastąpiło wskutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracownika stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie, ale w związku z wprowadzeniem nowego Regulaminu wynagradzania u pozwanej od dnia 1 czerwca 2012 roku i przyjęcia nowych warunków przez powoda w dniu 26 czerwca 2012 roku,

4. naruszenie art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy wynika, że roszczenie powoda narusza zasady współżycia społecznego.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Maz. Ponadto apelująca Spółdzielnia wniosła o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik S. O. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona, albowiem zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Nie ma przede wszystkim racji skarżący, że ugoda zawarta pomiędzy stronami w sprawie IV P 172/11 Sądu rejonowego w Tomaszowie Maz. objęła swym zakresem roszczenia dotyczące dodatku wyrównawczego, których powód dochodzi w niniejszej sprawie.

Ugoda sądowa jest czynnością procesową stron podjętą w celu osiągnięcia skutków materialnoprawnych przewidzianych w art. 917 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 roku, II PK 104/09). Skutek procesowy ugody sądowej wyraża się w wyłączeniu zawisłego sporu spod rozstrzygnięcia sądowego i umorzeniu postępowania. Natomiast w sensie materialnoprawnym ugoda, zgodnie z art. 917 k.c., jest umową, mocą której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z istniejącego między nimi stosunku prawnego lub by zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. A zatem ugodą mogą być objęte tak roszczenia wymagalne ze stosunku prawnego łączącego strony, jak również roszczenia niewymagalne, a nadto ugoda sądowa może wykraczać poza przedmiot objęty postępowaniem sądowym. Musi to jednak wynikać z treści ugody.

W zakresie oświadczeń woli złożonych strony ugoda podlega wykładni, zgodnie z art. 65 k.c. Przepis ten w § 1 stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 k.c.).

W sprawie IV P 172/11 powód dochodził uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zasądzenia części niewypłaconego wynagrodzenia za okres od grudnia 2010 roku do marca 2011

roku, stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem dotychczasowym a obniżonym w wysokości 6.704,40 zł. Na mocy ugody zawartej w ww. sprawie na rozprawie w dniu 22 grudnia 2011 roku pozwany zobowiązał się wypłacić powodowi kwotę 6.704,40 zł z tytułu wyrównania wynagrodzenia. Następnie strony zgodnie oświadczyły, że powyższą ugodą likwidują zawisły spór w sprawie, a powód oświadczył, że zrzeka się roszczenia w pozostałym zakresie.

Należy podkreślić, że oświadczenia stron zostały ujęte w formie pisemnej. W takim wypadku sens oświadczenia ustala się, przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu, choć nie można pomijać okoliczności w jakich oświadczenie zostało złożone, w tym przebiegu negocjacji, dotychczasowej współpracy stron, czy sposobu wykonania zobowiązania, jak i innych zachowań przejawianych przez strony ex post, które mogą wskazywać na rzeczywisty sposób rozumienia złożonego oświadczenia woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2010 roku, IV CSK 269/09 i z dnia 21 grudnia 2011 r., III CSK 47/10).

Powód konsekwentnie twierdzi, że nie było jego zamiarem zrzeczenie się dodatku wyrównawczego za dalszy okres. Z zeznań świadka M. K., ówczesnego Prezesa pozwanej, wynika, że J. P. (2) konsultował z nim wszelkie ustalenia ugodowe i uгода miała wyczerpać wszystkie roszczenia powoda. M. K. nie brał udziału w rozprawie w dniu 22 grudnia 2011 roku. Natomiast J. P. (2) zeznał, że w zawartej ugodzie powód zrzekł się wszelkich roszczeń w pozostałym zakresie. Z treści ugody wynika jednak jasno, że powód nie stwierdził, że uгода wyczerpuje jego wszelkie roszczenia ze zmienionego stosunku pracy, czy też, że wyczerpuje roszczenia powoda o dodatek wyrównawczy za dalszy okres. Oświadczenie powyższe odnosi się tylko do granic pozwu, skoro strony stwierdziły najpierw, że likwidują zawisły spór w sprawie, a następnie powód oświadczył, że zrzeka się roszczenia w pozostałym zakresie. Oświadczenie powoda nie obejmowało swym zakresem roszczeń, które miały się pojawić w przyszłości, a twierdzenie i ewentualny zamiar strony pozwanej, by uгода, po stronie powoda, wyczerpywała wszystkie przyszłe jego roszczenia o wynagrodzenie, nie wynika z treści ugody. Skarżący nie może zatem, wbrew treści ugody i z powołaniem się na treść zeznań świadka M. K. i występującego w imieniu pozwanej J. P. (2), twierdzić, że zamiarem stron, a przede wszystkim powoda, było zgodne dojście do porozumienia w zakresie wszelkich roszczeń wynikających ze zmiany umowy o pracę wiążącej powoda i pozwanego, w tym należnego powodowi wynagrodzenia.

Nadto, gdyby nawet przyjąć, że zamiarem powoda było zrzeczenie się dalszych roszczeń o wynagrodzenie, to taka uгода byłaby nieważna. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest zakazem z art. 84 k.p. i zakaz ten ma charakter bezwzględny. A zatem, gdyby takie oświadczenia zostały złożone, to uгода nie zostałaby zaakceptowana przez Sąd, albowiem naruszałaby przepis art. 84 k.p. Reasumując, powód może w niniejszym procesie dochodzić dodatku wyrównawczego za dalszy okres, albowiem nie był on objęty treścią zawartej przez strony ugody sądowej.

Ponadto skarżący zarzuca, że Sąd Rejonowy naruszył art. 233 k.p.c. i niewłaściwie ocenił dokument z dnia 20 czerwca 2012 roku, bowiem z dokumentu tego wynika, że powód wyraził zgodę na zmianę warunków wynagradzania w związku z wprowadzeniem nowego Regulaminu wynagradzania u pozwanej. A skoro powód taką zgodę wyraził, to zdaniem pozwanego od dnia 1 czerwca 2012 roku nastąpiło ukształtowanie nowej wysokości wynagrodzenia powoda i powód utracił tym samym prawo do dodatku wyrównawczego.

Dokument sporządzony przez pracodawcę w dniu 20 czerwca 2012 roku zatytułowany jest „Informacja dla pracownika: S. O.”. W treści tego pisma czytamy: „Zarząd (...) (...) w O. informuje, że zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym od 01.06.2012r, zatwierdzonym przez Zarząd Uchwałą nr (...) w dniu 08.05.2012r oraz zaakceptowanym przez (...) (...), jednocześnie podanym do wiadomości pracowników zgodnie z art. 77⁽²⁾ § 6 Kodeksu pracy: płaca zasadnicza od 01.06.2012r wynosi brutto 3.289,00 zł; pozostałe dodatki do wynagrodzenia miesięcznego: zgodnie z ww. Regulaminem wynagradzania”. Powyższą informację powód S. O. otrzymał, co potwierdził własnoręcznym podpisem. Ponadto nad adnotacją zawartą w treści tej informacji o treści „wyrażam zgodę – data i podpis pracownika” powód złożył podpis i opatrzył go datą 26 czerwca 2012 roku.

Przede wszystkim nie można się zgodzić z pozwanym, że przedstawienie powodowi tej informacji było wypowiedzeniem zmieniającym, co apelujący podnosi w uzasadnieniu apelacji. Wypowiedzenie warunków pracy

i płacy regulowane jest w art. 42 k.p., przy czym do wypowiedzenia tego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (ze zmianami wynikającymi z § 2 i 3 art. 42 k.p.), co obejmuje wymagania dotyczące formy pisemnej, podanie przyczyny wypowiedzenia, pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 3 - 5 k.p.), przeprowadzenie konsultacji związkowej (art. 38 § 1 k.p.). W każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego niezbędne jest także przestrzeganie okresu wypowiedzenia, jak też pouczenie pracownika o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy (art. 42 § 3 k.p.). Wreszcie, dla zachowania skuteczności wypowiedzenia zmieniającego przepis art. 42 § 2 k.p. wymaga, aby pracodawca określił, jakie dotychczasowe warunki zatrudnienia wypowiada oraz by złożył drugie oświadczenie stanowiące ofertę nowych warunków zatrudnienia.

Tych wszystkich obligatoryjnych elementów informacja pozwanego nie zawiera. Jest to informacja na piśmie i wskazuje wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda z powołaniem się na nowy regulamin wynagradzania. Natomiast pracodawca ani nie dokonał konsultacji związkowej, choć powód był członkiem organizacji związkowej (w aktach osobowych znajduje się pismo pracodawcy do związku zawodowego w przedmiocie zajęcia stanowiska co do zastosowania wobec powoda kary porządkowej), ani nie pouczył o prawie odwołania do sądu pracy i o prawie odmowy przyjęcia nowych warunków płacy, ani też, co istotne, nie zastosował żadnego okresu wypowiedzenia i stwierdził, że nowe warunki wynagradzania będą wobec powoda stosowane już od 1 czerwca 2012 roku, a więc jeszcze przed przekazaniem powodowi analizowanej informacji. Zatem twierdzenie zeznającego w imieniu pozwanego J. P. (2), że informacja przedstawiona powodowi może być traktowana jak wypowiedzenie zmieniające i takie samo stanowisko pełnomocnika skarżącego, nie mogą zostać zaakceptowane. Stąd powoływanie się na skarżącego na treść art. 43 k.p. jest także chybione, skoro przepis ten wyraźnie odnosi się do wypowiedzenia.

Jednocześnie skarżący twierdzi w uzasadnieniu apelacji, że omawiana informacja może zostać potraktowana jako porozumienie stron w przedmiocie zmiany warunków wynagradzania powoda, a tym samym takie jego ukształtowanie, że powód jednocześnie zrzekł się dodatku wyrównawczego.

Nie ulega wątpliwości, że zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić nie tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego, ale również w drodze porozumienia stron umowy o pracę. Nie budzi przy tym wątpliwości dopuszczalność zmiany warunków pracy (płacy), prowadząca zarówno do poprawy, jak i pogorszenia warunków zatrudnienia, pod warunkiem że nie zostanie naruszony art. 18 § 1 k.p. Konieczne jest zatem zagwarantowanie pracownikowi minimum uprawnień wynikających z prawa pracy. Porozumienie stron może przy tym spowodować modyfikację zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym lub w innym terminie uzgodnionym przez strony. Dla zawarcia takiego porozumienia strony muszą jednak złożyć zgodne oświadczenia woli. Nie ma zatem racji Sąd Rejonowy twierdząc, że wprowadzenie zmian do stosunków pracy pracowników pozwanej, wobec zmiany Regulaminu wynagradzania, wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Strony stosunku pracy mogą bowiem w drodze zgodnego porozumienia zmienić treść stosunku pracy, w tym w zakresie wynagrodzenia.

Ze złożonego przez pozwanego w postępowaniu apelacyjnym Regulaminu wynagradzania, obowiązującego od dnia 1 lipca 2004 roku wynika, że przewidywał on dla pracowników wynagrodzenie zasadnicze oraz szereg dodatków. Były to: dodatek funkcyjny, dla pracowników pełniących funkcje kierownicze, premie, dodatek za staż pracy, nagrody jubileuszowe. Regulamin obowiązujący od dnia 1 czerwca 2012 roku nie przewidywał ww. dodatków. Ponadto w sposób odmienny uregulowano wysokość odprawy emerytalno – rentowej, która dotychczas uzależniona była od stażu pracy i wynosiła od 100% do 300% wynagrodzenia miesięcznego, zaś po zmianie – dla wszystkich miała stanowić dwukrotność tego wynagrodzenia. Nowy regulamin, choć podnosił wynagrodzenia zasadnicze, pomijał więc lub ograniczał istotne składniki dotychczasowego wynagradzania. Nie działał zatem wyłącznie na korzyść pracowników, a mniej korzystne dla pracowników postanowienia zakładowego regulaminu płacowego wymagają dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających (art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.) albo zawarcia niebudzących wątpliwości porozumień zmieniających. Powód wyraził zgodę na nowe warunki wynagradzania, zgodne z treścią zmienionego regulaminu. W świetle treści oświadczenia nazwanego informacją nie można jednak uznać, że powód wyraził zgodę na to, że nie będzie mu wypłacany dodatek wyrównawczy. Nic bowiem takiego nie wynika z treści

złożonych oświadczeń. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda uległa zmianie z tego względu, że zniesione zostały dodatki przewidziane w Regulaminie obowiązującym do dnia 31 maja 2012 roku.

Przede wszystkim ustalenie uzyskania zgody pracownika na niekorzystne modyfikacje należnego mu wynagrodzenia lub jego składnika wymaga ujawnienia i wykazania istnienia takiej woli pracownika. To, że powód wyraził zgodę na wypłatę wynagrodzenia w wysokości ustalonej nowym regulaminem, nie oznacza, że zrzekł się dodatku wyrównawczego. Nic takiego nie wynika bowiem z treści „informacji”. A podwyższenie powodowi wynagrodzenia zasadniczego było skutkiem wprowadzenia jednolitego wynagrodzenia miesięcznego, bez dotychczasowych dodatków. Pracodawca wyraźnie bowiem w treści swego oświadczenia powołał się na nowy regulamin. Nadto w (...) nie ma mowy o tym, że strony w nowy sposób kształtują wynagrodzenie powoda, przy uwzględnieniu jego prawa do dodatku wyrównawczego.

Stąd też twierdzenie pozwanego, że powód wyraził zgodę na to, by pracodawca nie wypłacał mu dodatku wyrównawczego stoi w sprzeczności z treścią oświadczenia nazwanego przez pracodawcę Informacją. Wprawdzie, jak była mowa wyżej, zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu, jednakże badanie to nie może doprowadzić do wniosków sprzecznych z treścią umowy. Nie ma zatem racji skarżący, że powód przyjmując nowe warunki płacowe od dnia 1 czerwca 2012 roku w istocie zrzekł się na przyszłość prawa do dodatku wyrównawczego, bo do tego sprowadza się stanowisko pozwanego.

W związku z powyższym, jak prawidłowo stwierdził Sąd Rejonowy, w rozpoznawanej sprawie zasadność roszczenia powoda o wypłatę dodatku wyrównawczego należy nadal oceniać w kontekście dokonanego powodowi wypowiedzenia zmieniającego z dnia 31 marca 2011 roku. Powód podlegał ochronie z art. 39 k.p. Skoro nie było możliwe dalsze zatrudnienie powoda na dotychczasowym stanowisku z przyczyn reorganizacji pozwanego, to dopuszczalne było dokonanie wobec niego wypowiedzenia zmieniającego, ale skutkować to musi obowiązkiem wypłaty dodatku wyrównawczego. Te kwestie były już przedmiotem rozważań w prawomocnej sprawie Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. sygn. akt IV P 64/14. Wyrok wydany w tej sprawie był przedmiotem oceny Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. w sprawie sygn. akt V Pa 32/16.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 roku poz. 1969) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. A zatem pracownik będący w tzw. wieku przedemerytalnym podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem i można mu jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałoby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy, o czym stanowi art. 5 ust. 6 ww. ustawy. Stąd też, na podstawie ww. przepisu, prawidłowo zastosowanego przez Sąd Rejonowy, Sąd ten zasądził na rzecz powoda dodatek wyrównawczy za sporny okres.

Nie ma przy tym racji skarżący, że zasądzenie na rzecz powoda dodatku wyrównawczego, jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Przede wszystkim nie może być uznane za sprzeczne z tymi zasadami żądanie przez pracownika należnej mu z mocy prawa części wynagrodzenia za pracę. Wprowadzając zmiany organizacyjne, skutkujące niemożnością zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powoda, podlegającego szczególnej ochronie, pracodawca powinien liczyć się z tym, że przepisy prawa zobowiązują go do wypłaty dodatku wyrównawczego. Powinien także wiedzieć, jaki jest okres wypłaty tego dodatku. Nie może zatem obecnie podnosić, że skoro powód po wypowiedzeniu objął inne stanowisko, to nie może w efekcie otrzymywać wynagrodzenia, jakie miał przed wypowiedzeniem. To bowiem właśnie jasno wynika z analizowanych przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

– jeśli wypowiedzenie pracownikowi chronionemu szczególnie wskutek wypowiedzenia zmieniającego zmniejszone zostanie wynagrodzenie, należy mu się dodatek wyrównawczy. Po wtóre, nie może zostać uwzględnione stanowisko pozwanego, że powód nie może skutecznie dochodzić dodatku wyrównawczego, ponieważ w trakcie zatrudnienia na stanowisku specjalisty zostały mu udzielone kary porządkowe. Kary te nałożone zostały na powoda w dniu 4 września 2012 roku i w dniu 20 listopada 2012 roku. Zgodnie zaś z art. 113 § 1 k.p. karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. W aktach osobowych brak jakichkolwiek informacji o nagannej pracy powoda pod dniem 20 listopada 2012 roku. Po roku od nałożenia drugiej kary, ukarania powinny być zatem uznane za niebyłe. Nie można więc wywodzić z zastosowania tych kar wywodzić twierdzeń, że powód niewłaściwie wykonywał obowiązki, co ma wpływ na sprzeczność jego żądania z zasadami współżycia społecznego.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.